Проект

вноситься народними депутатами України:

**Г.М. Третьякова (посв. № 53)**

**С.В. Бабак (посв. № 11)**

**В.О. Струневич (посв. № 39)**

**О.О. Арсенюк (посв. № 396)**

**С.Д. Гривко (посв. № 110)**

**А.Д. Остапенко (посв. № 425)**

Закон УкраЇни

Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо кваліфікації, як фактору адаптації та мобільності українця  
\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Верховна Рада України п о с т а н о в л я є:

І. Внести зміни до таких законодавчих актів України:

1. У Кодексі законів про працю України (Відомості Верховної Ради УРСР, 1971 р., додаток до № 50, ст. 375):

1) доповнити статтею 41 такого змісту:

“Стаття 41.Вид занять (професія), кваліфікація, класифікатор професій.

Вид занять (професія) – діяльність особи, яка вимагає певного рівня освіти чи підготовки та може складатись з кваліфікацій.

Професійна кваліфікація (повна професійна кваліфікація) – визнана суб’єктом, уповноваженим на оцінювання і визнання результатів навчання осіб та засвідчена відповідним документом стандартизована сукупність здобутих особою компетентностей та/або результатів навчання, що дозволяють виконувати трудові функції.

Часткова професійна кваліфікація – кваліфікація, яка свідчить про здобуття особою частини компетентностей та/або результатів навчання, які визначені відповідним освітнім та/або професійним стандартом.

Наявність у особи повної професійної кваліфікації дозволяє їй виконувати повний набір трудових функцій в межах виду занять (професії).

Наявність у особи часткової професійної кваліфікації надає їй право виконувати трудові функції лише визначеної частини кваліфікації.

Певні види занять (професій) не потребують наявності у особи повних або часткових професійних кваліфікацій.

Класифікатор професій складається з видів занять (професій), які формується з професійних кваліфікацій.

Розроблення, ведення та внесення змін до Класифікатора професій регулюється окремим Положенням, що затверджує центральний орган виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері економічного розвитку.”;

2) статтю 96 викласти в такій редакції:

“Стаття 96. Системи оплати праці

Системами оплати праці є тарифна та інші системи, що формуються на оцінках складності виконуваних робіт і кваліфікації працівників.

Тарифна система оплати праці включає: тарифні сітки, тарифні ставки, схеми посадових окладів і професійні стандарти. За відсутності професійних стандартів тарифна система може включати кваліфікаційні характеристики.

Тарифна система оплати праці використовується при розподілі робіт залежно від їх складності, а працівників - залежно від кваліфікації та за розрядами тарифної сітки. Вона є основою для формування та диференціації розмірів заробітної плати.

Тарифна сітка (схема посадових окладів) формується на основі тарифної ставки робітника першого розряду та міжкваліфікаційних (міжпосадових) співвідношень розмірів тарифних ставок (посадових окладів).

Схема посадових окладів (тарифних ставок) працівників установ, закладів та організацій, що фінансуються з бюджету, формується на основі:

мінімального посадового окладу (тарифної ставки), встановленого Кабінетом Міністрів України;

міжпосадових (міжкваліфікаційних) співвідношень розмірів посадових окладів (тарифних ставок) і тарифних коефіцієнтів.

Мінімальний посадовий оклад (тарифна ставка) встановлюється у розмірі, не меншому за прожитковий мінімум, встановлений для працездатних осіб на 1 січня календарного року.

Віднесення виконуваних робіт до певних тарифних розрядів і присвоєння кваліфікаційних розрядів робітникам провадиться власником або органом, уповноваженим власником, згідно з професійними стандартами за погодженням із виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником). За відсутності професійних стандартів таке віднесення може включати кваліфікаційні характеристики.

Вимоги до кваліфікаційних та спеціальних знань працівників, їх завдання, обов’язки та спеціалізація визначаються професійними стандартами. За відсутності професійних стандартів такі вимоги можуть визначатися кваліфікаційними характеристиками.

Професійні стандарти затверджуються репрезентативними всеукраїнськими об’єднаннями організацій роботодавців за погодженням з репрезентативними всеукраїнськими об’єднаннями професійних спілок. Таке погодження не вимагається, якщо розробником професійних стандартів є галузева (міжгалузева) рада до складу якої входять представники професійних спілок та їх об’єднань.

У разі відсутності репрезентативних всеукраїнських об’єднань організацій роботодавців до сфери діяльності яких відносяться відповідні професійні стандарти, останні затверджуються центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері економічного розвитку.

Порядок розроблення та затвердження професійних стандартів визначається Кабінетом Міністрів України.

Порядок розроблення та затвердження кваліфікаційних характеристик визначається центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері праці та соціальної політики.

Колективним договором, а якщо договір не укладався - наказом (розпорядженням) власника або уповноваженого ним органу, виданим після погодження з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником), а в разі відсутності первинної профспілкової організації - з вільно обраними та уповноваженими представниками (представником) працівників, можуть встановлюватися інші системи оплати праці.”;

2. У Законі України “Про оплату праці” (Відомості Верховної Ради України, 1995 р., № 17, ст. 121 із наступними змінами):

1) статтю 6 викласти в такій редакції:

“Стаття 6. Системи оплати праці

Системами оплати праці є тарифна та інші системи, що формуються на оцінках складності виконуваних робіт і кваліфікації працівників.

Тарифна система оплати праці включає: тарифні сітки, тарифні ставки, схеми посадових окладів і професійні стандарти. За відсутності професійних стандартів тарифна система може включати кваліфікаційні характеристики.

Тарифна система оплати праці використовується при розподілі робіт залежно від їх складності, а працівників - залежно від кваліфікації та за розрядами тарифної сітки. Вона є основою для формування та диференціації розмірів заробітної плати.

Тарифна сітка (схема посадових окладів) формується на основі тарифної ставки робітника першого розряду та міжкваліфікаційних (міжпосадових) співвідношень розмірів тарифних ставок (посадових окладів).

Схема посадових окладів (тарифних ставок) працівників установ, закладів та організацій, що фінансуються з бюджету, формується на основі:

мінімального розміру посадового окладу (тарифної ставки), встановленого Кабінетом Міністрів України;

міжпосадових (міжкваліфікаційних) співвідношень розмірів посадових окладів (тарифних ставок) і тарифних коефіцієнтів.

Мінімальний посадовий оклад (тарифна ставка) встановлюється у розмірі, не меншому за прожитковий мінімум, встановлений для працездатних осіб на 1 січня календарного року.

Віднесення виконуваних робіт до певних тарифних розрядів і присвоєння кваліфікаційних розрядів робітникам провадиться роботодавцем згідно з професійними стандартами за погодженням із виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником). За відсутності професійних стандартів таке віднесення може включати кваліфікаційні характеристики.

Вимоги до кваліфікаційних та спеціальних знань працівників, їх завдання, обов’язки та спеціалізація визначаються професійними стандартами. За відсутності професійних стандартів такі вимоги можуть визначатися кваліфікаційними характеристиками.

Професійні стандарти затверджуються репрезентативними всеукраїнськими об’єднаннями організацій роботодавців за погодженням з репрезентативними всеукраїнськими об’єднаннями професійних спілок. Таке погодження не вимагається, якщо розробником професійних стандартів є галузева (міжгалузева) рада до складу якої входять представники професійних спілок та їх об’єднань.

У разі відсутності репрезентативних всеукраїнських об’єднань організацій роботодавців до сфери діяльності яких відносяться відповідні професійні стандарти, останні затверджуються центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері економічного розвитку.

Порядок розроблення та затвердження професійних стандартів визначається Кабінетом Міністрів України.

Порядок розроблення та затвердження кваліфікаційних характеристик визначається центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері праці та соціальної політики.

Колективним договором, а якщо договір не укладався - актом роботодавця, виданим після погодження з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником), а в разі відсутності первинної профспілкової організації - з вільно обраними та уповноваженими представниками (представником) працівників, можуть встановлюватися інші системи оплати праці.”

II. Прикінцеві положення

1. Цей Закон набирає чинності з дня, наступного за днем його опублікування.
2. До приведення законодавчих актів у відповідність із цим Законом вони застосовуються в частині, що не суперечить цьому Закону.

**Голова Верховної Ради**

**України Д.О. Разумков**